
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERSONIL PADA KEPOLISIAN SEKTOR MUARA BULIAN KABUPATEN BATANG HARI

Etty Siswati¹, Evi Fauzani², Niki Kosasih³, Nadiatul Khoiroh⁴, Rupoko⁵

Program Studi Manajemen UGK Muara Bulian

Email: Ettysiswati793@gmail.com

Evifauzani65@gmail.com

nikikosasih217@gmail.com

nadiatulkhoiroh88@gmail.com

ABSTRACT

This research was carried out at Muara Bulian Police, Batang Hari Regency at the end of 2025. The population and sample in this study were 32 people, while the data collection methods used were interviews and questionnaires, while the types and sources of data were primary and secondary data. , this research uses qualitative methods with the consideration that the research was carried out using samples which were used as primary and secondary data sources.

The results of the research show that from the average compensation index of 3.56 it can be concluded that the compensation factor is in the good category, as well as job promotion which has an average index value of 3.69. It can be concluded that personnel position promotion is in the good category, then in the work environment, the average index value is 4.26, it can be concluded that work environment factors are in the very good category, and finally, employee development index value is 3.64, it can be concluded that employee development factors are in the good category.

Key words: *work motivation, compensation, promotion, work environment, employee development.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Polsek Muara Bulian Kabupaten Batang Hari pada akhir tahun 2025. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini 32 orang, sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara /interview dan quisioner/angket, sedangkan jenis dan sumber data adalah data primer dan skunder, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pertimbangan penelitian yang dilaksanakan menggunakan sampel yang di gunakan sebagai sumber data primer dan skunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari Kompensasi indeks rata-rata 3,56 dapat disimpulkan bahwa Faktor pada kompensasi dalam kategori baik, begitu juga dengan Promosi jabatan mempunyai nilai rata-rata indeks yaitu 3,69 dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan personil berada pada kategori baik, kemudian pada Lingkungan kerja nilai rata-rata indeks yaitu 4,26 dapat disimpulkan bahwa Faktor lingkungan kerja berada pada kategori sangatbaik, dan yang terakhir Pengembangan pegawai nilai rata-rata indeks yaitu 3,64 dapat disimpulkan bahwa Faktor pengembangan pegawai berada pada kategori baik.

Kata-kata kunci : *motivasi kerja, kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, pengembangan pegawai.*

Pendahuluan

Surat Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Perkap No 7 Tahun 2014 Tentang Pembentukan dan Peningkatan status kewilayahan kesatuan. Polsek Muara bulian di kab Batanghari didirikan tanggal 20 Pebruari 2006 yang diresmikan langsung oleh kapolda Jambi Brigjen Drs. Carel Risakota merupakan Kepolisian Sektor di tingkat kecamatan yang memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan Pelayanan Masyarakat di wilayah kerjanya dalam memberikan layanan melindungi, mengayomi dan melayani bagi semua lapisan masyarakat khususnya di kec Muara bulian, sudah tentu membutuhkan personil yang mempunyai disiplin, motivasi dan kepemimpinan yang tinggi agar bisa memberikan pelayanan yang lebih cepat dan lebih baik kepada semua masyarakat.

Setiap organisasi atau instansi apapun bentuknya harus memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, baik yang berbentuk modal, peralatan, informasi, maupun sumber daya manusia agar kegiatan usaha dapat terus berjalan guna mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, maka

salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilannya adalah kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Pegawai merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu organisasi. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Etty Siswati, Et All Sumantri, Albetris, 2021 Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya sangat tergantung kepada bagaimana organisasi itu sendiri mampu mengelola dan mengkombinasikan sumber daya yang ada. Diantara sumber daya yang perlu mendapat perhatian adalah Sumber Daya Manusia yaitu Pegawai, karena pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting disamping sumber daya lain seperti modal, teknologi dan skill.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para personil di dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap personil mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen personil melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai kondisi fisik atau lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak, lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting karena merupakan hal terdekat dari pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi pegawai bekerja agar lebih giat. Kerja dengan tepat waktu merupakan salah satu gejala yang menyiratkan menurunnya motivasi kerja personil Polsek hal ini dapat dilihat dari pendapat seorang tokoh yang menyatakan bahwa:

Untuk melihat motivasi personil menurut Moekijat dalam Meri (2004 : 4) dapat dilihat :

1. Tingkat produktivitas kerja pegawai
2. Tingkat absensi
3. Tingkat kesalahan
4. Kegelisahan kerja
5. Frekwensi tuntutan

Seorang personil biasanya mempunyai keinginan – keinginan ketika suatu organisasi diantaranya menginginkan pekerjaan yang variatif, menarik, dan memberi peluang untuk bekerja serta menerima tanggung jawab. Personil menginginkan kompensasi yang sebanding dengan kemampuan yang telah disumbangkan keorganisasi, namun masih ada hak personil yg belum diberikan secara utuh, seperti personil polri tidak mendapatkan libur bersama atau cuti bersama. Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi harapan personil untuk memperlancar tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, salah satu faktor turunnya motivasi adalah seperti rekan kerja yang sering terlambat masuk kerja, dan juga pekerjaan yang mengandalkan kepada satu rekan kerja serta padatnya kegiatan masyarakat di kota Muara bulian baik itu di jam berangkat dan pulang pegawai instansi pemerintahan dan perkantoran swasta, anak sekolah, begitu juga dengan promosi jabatan kepada anggota yang kerjanya baik dan rajin belum diberikan jabatan sesuai dengan masa kerjanya dan kepangkatannya, dan juga belum meratanya kesempatan bagi personil untuk menambah atau mengembangkan skillnya dengan diberikan pendidikan kejuruan semua fungsi Polri atau beasiswa pendidikan jenjang sarjana di luar Polri bagi personil yang memiliki loyalitas atau kerjanya baik dan rajin.

Motivasi yang tinggi penting sekali bagi Personil Polsek Muara bulian di Kabupaten Batang Hari. Polsek Muara bulian sebagai salah satu wadah pengaduan bisa dilakukan oleh semua masyarakat baik itu peristiwa tindak pidana, hilang surat berharga, laka lantas, kebakaran, bencana alam dan yang lainnya, untuk memberikan kepuasan dalam memberikan Pelayanan kepada masyarakat, khususnya di wilayah hukum Polsek Muara bulian yaitu di kecamatan Muara bulian. Disini terlihat jelas bahwa Kapolsek Muara bulian sangat menginginkan agar setiap personilnya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi

sehingga dapat meningkatkan pelayanan, perlindungan dan pengayoman dengan cepat dan baik kepada masyarakat.

Tata tertib merupakan salah satu gejala yang menunjukkan kendala motivasi kerja pegawai yaitu terdapat sejumlah pegawai yang terlambat. Jam masuk kantor yang ditetapkan adalah pukul 7.30 Wib sementara itu sejumlah personil piket kantor itu masuk pada pukul 9.00 Wib bahkan ada yang masuk jam 10.00 Wib. Gejala lain yang menunjukkan menurunnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Tingkat Kehadiran / Laporan Absensi Personil Pada Polsek Muara Bulian Tahun 2025

NO	Bulan	Izin	Sakit	Alpha	Terlambat
1.	Januari	3	2	2	8
2.	Februari	-	-	-	5
3.	Maret	1	-	1	2
4.	April	2	-	2	4
5.	Mei	-	-	-	5
6.	Juni	-	-	-	2
7.	Juli	-	-	1	6
8.	Agustus	-	1	-	5
9.	September	1	-	-	3
10.	Oktober	-	1	-	4
11.	November	2	1	-	2
12.	Desember	-	-	1	3

Sumber : Polsek Muara Bulian Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran / absensi sangat tinggi yaitu pada bulan januari terdapat 2 orang personil tidak hadir tanpa keterangan / alpa, izin 3 orang dan sakit 2 orang. Banyaknya personil yang tidak hadir ke kantor menunjukkan tidak semangatnya personil dalam bekerja yang mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Metode

Pendekatan penelitian yang dilakukan merupakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Pendekatan dalam penelitian ini diambil karena peneliti ingin mendeskripsikan dan mendapatkan gambaran terkait motivasi kerja personil Polsek Muara Bulian yang sedang diteliti dengan mewawancarai langsung personil Polsek Muara Bulian. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yakni 32 orang personil Polsek Muara Bulian

Adapun tehnik analisa yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif kualitatif dan kuantitatif yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi (Jalaludin, 2004 ; 24-25) jadi berdasarkan pemaparan diatas jelaslah bahwa tehnik analisa data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yaitu data akan diteliti dan dijelaskan dengan apa adanya sehingga mendapat suatu pemahaman. Dimana analisis data secara kualitatif deskriptif yaitu suatu cara analisis terhadap data dan informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar dikumpulkan secara mendalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasil. Analisa kualitatif ini dicari antara hubungan antara hubungan fenomena-fenomena yang ada berdasarkan data informasi yang telah dikumpulkan serta berpedoman kepada landasan teori dan kebijakan yang menjadi gambaran secara lengkap mengenai objek penelitian dan

fenomena-fenomena yang melingkupinya sehingga diperoleh penjelasan tentang pokok permasalahan serta membantu mencari pemecahan yang baik dan tepat.

Uji Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Angka untuk menentukan data yang sudah valid adalah koefesien kolerasi r_{hitung} lebih besar dari r_{table} . Tingkat signifikan (tingkat resiko kesalahan) pada penelitian ini adalah 5%. Pada penelitian uji validitas akan dilakukan dengan bantuan SPSS 20 kriteria penilaian uji validitas yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka dinyatakan tidak valid.

Berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrument yang digunakan sudah tidak valid dan reliable maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan valid dan reliable. (Sugiono,2009)

Menurut Ghozali (2006), kriteria penilaian uji reliabilitas adalah

1. Apabila hasil Cronbach's Alpha $>$ dari 0,5 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil Cronbach's Alpha $<$ dari 0,5 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuisioner tersebut. Validitas dari pertanyaan dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% (0.05) dengan $n = 10$. Validitas dari indikator dianalisis menggunakan df (*degree of freedom*) dengan alpa sebesar 0,05 maka menghasilkan nilai r tabel adalah 0,497. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan. Hasil uji validitas pada item penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Sign.	Kesimpulan
Kompensassi (X1)	1	0,660	0,349	$r_{hitung} > r_{abel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,871	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	3	0,807	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,881	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,860	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	6	0,681	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	7	0,505	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	8	0,766	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	9	0,594	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	10	0,604	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
Promosi jabatan (X2)	1	0,926	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,928	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid

	3	0,902	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,916	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,897	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	6	0,787	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	7	0,897	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	8	0,944	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	9	0,933	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	10	0,874	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,768	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,731	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	3	0,879	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,877	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,770	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	6	0,753	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	7	0,660	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	8	0,840	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	9	0,669	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	10	0,583	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
Pengembangan personal (X4)	1	0,393	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	2	0,544	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	3	0,742	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	4	0,811	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	5	0,692	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	6	0,647	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	7	0,703	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	8	0,536	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	9	0,741	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid
	10	0,536	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS

Dari table uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan **Valid** dan instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan.

Uji reliabilitas dapat diketahui dari table output data SPSS. Data dinyatakan reliabel apabila perbandingan nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari taraf signifikan 5 0% (0,5).

Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,900	0.500	Reliabel
Promosi jabatan (X2)	0,973	0.500	Reliabel
Lingkungan kerja(X3)	0,915	0.500	Reliabel
Pengembangan personil(X4)	0,826	0.500	Reliabel

Sumber : data primer diolah SPSS

Dari table diatas, semua nilai Cronbach's Alpha melebihi 0.500 Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan data yang diterapkan adalah **Reliabel**.

Berikut hasil rekapitulasi seluruh pernyataan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Polsek Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.

Pada pembahasan ini penulis menganalisa kondisi Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil Polsek Muara Bulian Kabupaten Batang Hari, yang mana polsek merupakan satuan tingkat Polri yang paling bawah dan terdepan.

Kualitas manusia sebagai personil Polri merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Personil yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya, sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para personil untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. yang perlu diperhatikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing, peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat, seperti halnya Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu organisasi yang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik. Dalam kegiatannya setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu. Polsek Muara bulian adalah sebagai ujung tombak Polri dalam memberikan peningkatan pelayanan publik oleh Polri kepada masyarakat dalam bentuk *quick win* ataupun *quick response*, seorang personil Polri harus memiliki motivasi yang tinggi, sehingga masyarakat puas.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Personil Pada Polsek Muara Bulian Kabupaten Batang Hari didapat hasil rata-rata indeks sebagai berikut

Tabel 3 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Pernyataan Responden Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Personil

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	Indeks
Kompensasi	3,56
Promosi Jabatan	3,69
Lingkungan Kerja	4,26
Pengembangan Personil	3,64

Sumber : Data primer yang diolah

Setelah melakukan penelitian mengenai tanggapan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil Polsek Muara Bulian Kabupaten Batang Hari dengan menggunakan alat Analisa data seperti uji validitas dan uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja personil adalah Faktor Lingkungan Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personel Polsek Muara Bulian Kabupaten Batang Hari, yang dianalisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja personel. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja personel dalam menjalankan tugasnya.

Daftar Pustaka

- Arif dan Tanjung 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Candra, Dedi. 2010. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada kantor Camat Tampan Riau Pekanbaru*. Universitas
- DDK, Sutina Tedja 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rhineka Cipta
- Handoko, Hani T. 2000 *Manajemen personalia*. BFEE Yogyakarta
- Hasan. Iqbal 2002. *Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Motivasi dan Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kasmawati, Nani 2007. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan*, PT Asisforestama Raya Pekanbaru
- Liang Gie. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rhineka Cipta
- Moekijat 2009. *Administrasi Kepegawaian Negara Indonesia*. CV Bandar Maju Bandung 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kepegawaian*. CV Bandar Maju Bandung
- Nurmansyah 2001. *Motivasi Pegawai*, PT Gunung Agung Jakarta
- Putra, 2007. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Tunggal Mitra Menggala Sakti*. Universitas Riau
- Rivai, Veitzal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT raja Gafindo Persada, Jakarta.
- Robbin Stephen P, 2000 *Manajemen Organisasi*. Bumi askara Jakarta
- Sumantri, Ety, S., & Albetris. (2021). *Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Batanghari*, 21(2), 677–684. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1531>
- Stepenson 2001. *Manajemen Organisasi*. Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang P. 2000. *Administrasi Pembangunan*, Jakarta , Bumi Aksara
- Sinungan, Mukdarsa. 2007. *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Azhari Mandiri* .Garuda Sakti panam Pekanbaru
- Sigiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi* . ALFABETA Bandung.

CITRA EKONOMI

Vol. 7 No. 1 April 2026

E-ISSN : 2721-

Sukarno, Edi. 2004 *Prinsip-prinsip Manajemen, Aplikasi dalam Pemasaran*, PT Gramedia Pustaka Utama
Jakarta
Thoha, Mifta 2001. *Administrasi Kepegawian*. PT Rhineka Cipta, Jakarta
Winardi J. 2004. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Kencana Prenada Media Group